



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

Fundusze Europejskie

Równe traktowanie i niedyskryminacja na rynku pracy

**Materiały edukacyjne dla: pracodawców, osób bezrobotnych, poszukujących pracy,
Działanie 6.3 Nowoczesne, regionalne służby zatrudnienia „EURES w regionie
Warszawskim stołecznym 1” Fundusze Europejskie dla Mazowsza 2021-2027**



Fundusze Europejskie
dla Mazowsza



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Mazowsze.
serce Polski

O czym jest ta prezentacja? - spis treści

1. obowiązki podmiotów, w tym pracodawców korzystających ze środków pochodzących z Funduszy Europejskich,
2. kilka słów o zjawisku dyskryminacji na rynku pracy – definicja i przyczyny,
3. rodzaje i przykłady dyskryminacji na rynku pracy,
4. omówienie czterech podstawowych zasad równości szans i niedyskryminacji obowiązujących w programach unijnych,
5. wskazówki dla pracodawców i pracowników jak przestrzegać zasad równości szans i niedyskryminacji w środowisku pracy.

Jakie są obowiązki instytucji, beneficjentów i podmiotów, które realizują działania finansowane z Funduszy Europejskich?

Instytucje, Beneficjenci i podmioty, w tym pracodawcy realizując i korzystając z projektów unijnych przestrzegają

zasad równości szans i niedyskryminacji, zgodnie z Umową partnerstwa i Kartą Praw Podstawowych Unii Europejskiej

- przez cały czas realizacji działań,
- we wszystkich swoich działaniach.



Jakie są obowiązki pracodawców, którzy korzystają ze wsparcia finansowanego z Funduszy Europejskich?

Równolegle pracodawcy przestrzegają **zasad równości szans i niedyskryminacji w zakresie zatrudnienia**, podnoszenia kwalifikacji pracowników i innych obowiązków względem zatrudnionych, zgodnie z Konstytucją RP oraz Kodeksem Pracy:

- nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiegokolwiek przyczyny (Art. 32 Konstytucji RP),
- pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu
- oraz jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia jest niedopuszczalna (Art. 11 Kodeksu Pracy)
- pracodawca ma obowiązek przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu (Art. 94 2b Kodeksu pracy).

Co jeśli Beneficjenci, instytucje, pracodawcy nie stosują zasad równości szans i niedyskryminacji w ramach projektów unijnych:

- nieprzestrzeganie zasad równościowych w ramach finansowania unijnego może skutkować:
 - uznaniem części lub całości wydatków ze środków unijnych za niekwalifikowalne.

Co to jest dyskryminacja?

- jest wtedy, gdy konkretna osoba lub grupa ludzi z powodu płci, rasy, pochodzenia etnicznego, narodowości, religii, światopoglądu, niepełnosprawności, wieku, orientacji seksualnej lub posiadanej innej cechy, atrybutu

jest wykluczana lub traktowana gorzej niż inna osoba lub grupa osób w porównywalnej sytuacji.

Może do niej dochodzić w różnych obszarach życia m.in.:

edukacji, opieki zdrowotnej, dostępie do różnych usług publicznych lub pracy.

Co sprzyja nierównemu traktowaniu i dyskryminacji?

- uprzedzenia i stereotypowe myślenie,
- brak wiedzy, brak świadomości,
- istnienie silnych struktur władzy/ hierarchii społecznej, odpornych na zmiany,
- uwarunkowania historyczne i kulturowe,
- brak reprezentacji dla interesów danej grupy,
- wpływ mediów,
- brak polityk antydyskryminacyjnych i równościowych u pracodawców,
- presja otoczenia.

Jakie są najczęstsze przesłanki nierównego traktowania i dyskryminacji w pracy?

W pracy często dochodzi do nierównego traktowania ze względu na:

- na wiek,
- płeć,
- niepełnosprawność,
- pochodzenie,
- rasę/ kolor skóry,
- orientację seksualną.

Kto najczęściej jest narażony na nierówne traktowanie i dyskryminację na rynku pracy?

- kobiety, młode matki, młode kobiety,
- osoby z niepełnosprawnościami,
- ludzie młodzi, wchodzący na rynek pracy, bez doświadczenia
- osoby w wieku okołoemerytalnym lub starsze,
- kobiety/ mężczyźni zainteresowani pracą w zawodach stereotypowo postrzeganych za nieodpowiednie dla danej płci,
- obcokrajowcy,
- mniejszości etniczne,
- osoby LGBTQ+.

Najbardziej powszechne stereotypy związane z kompetencjami i wykonywaniem pracy

- „wszystkie kobiety są słabymi kierowcami”,
- „osoby starsze nie nadają się do pracy w nowoczesnej firmie”,
- „wszystkim młodym ludziom nie chce się pracować”,
- „osoba obcego pochodzenia zawsze będzie gorszym pracownikiem”,
- „osoby z niepełnosprawnością nie są w stanie dobrze pracować”,
- „nie warto zatrudniać młodych kobiet/ młodych matek”

= podejście dyskryminujące na rynku pracy

Jakie są aspekty związane z zatrudnieniem, w których często dochodzi do nierównego traktowania i niedyskryminacji? (1)

- rekrutacja/ nawiązanie stosunku pracy/ rozwiązanie stosunku pracy np.:
 - nieuwzględnianie ofert pracy, odmowa zatrudnienia młodych matek, osób z niepełnosprawnością, młodych lub w wieku emerytalnym i starszych,
 - miejsce spotkania odbywa się w budynku niedostosowanym do potrzeb osób z niepełnosprawnościami.
- nierówne warunki zatrudnienia dotyczące np.:
 - różnic w wynagrodzeniu za tę samą pracę,
 - rodzaju umowy- umowy krótkoterminowe zamiast umowy o pracę

Jakie są aspekty dotyczące zatrudnienia, w których często dochodzi do nierównego traktowania i niedyskryminacji? (2)

- brak możliwości awansu/ przyznania dodatkowych świadczeń,
- brak możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych- dostęp do szkoleń i rozwoju zawodowego,
- nieuzasadnione wykluczanie z projektów lub zadań,
- stosowanie stereotypów przy podziale obowiązków, przydzielaniu zadań,
- środowisko pracy nie jest w pełni dostosowane do potrzeb osób z niepełnosprawnościami, brak udogodnień,
- brak reprezentacji danej grupy w strukturach decyzyjnych pracodawcy.

Jakie konkretnie zasady równości szans i niedyskryminacji obowiązują w programach unijnych:

- zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami,
- zasada równości kobiet i mężczyzn,
- zgodność z Kartą Praw Podstawowych Unii Europejskiej (dalej: Karta),
- zgodność z Konwencją o prawach osób niepełnosprawnych (dalej: Konwencja).



Jakie są główne zasady równościowe i o co w nich chodzi? (1)

▪ zasada równości szans i niedyskryminacji:

- wszystkim osobom stwarzamy równe szanse na korzystanie ze wsparcia,
- nikogo nie wykluczamy i nie ograniczamy lub nie utrudniamy możliwości udziału w przedsięwzięciach unijnych ze względu na to, że jest:

np. kobietą/ mężczyzną, osobą z niepełnosprawnością, jest „za młody”/ „za stary”, ma inny niż większość kolor skóry, pochodzenie, wyznanie, czy orientację seksualną.

Jakie są główne zasady równościowe i o co w nich chodzi? (2)

- **zasada równości szans i niedyskryminacji, w tym dostępności dla osób z niepełnosprawnościami:**

- to wymóg, by wszystkie działania, usługi, produkty, obiekty, realizowane w ramach projektu były dostępne dla osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności,
- sposób w jaki mają być one przygotowane pokazują **Standardy dostępności:** informacyjno- promocyjny, szkoleniowy, cyfrowy, architektoniczny oraz transportowy.

Jakie są główne zasady równościowe i o co w nich chodzi? (3)

▪ zasada równości kobiet i mężczyzn:

- wymaga traktowania każdej z płci na równych prawach oraz wyrównywania szans w sytuacji, gdy dana płć znajduje się z gorszym położeniu.
- gwarantuje kobietom i mężczyznom równe prawa i obowiązki, a także równy dostęp do zasobów (środków finansowych/ wynagrodzenia, szans rozwoju), z których mogą korzystać.

Uwaga:

W projektach EFS Plus monitorujemy wskaźniki dotyczące uczestników z podziałem na płć.

Jakie są główne zasady równościowe i o co w nich chodzi? (4)

- **zgodność z Kartą Praw Podstawowych Unii Europejskiej (dalej: Karta)**

- chodzi o szanowanie i przestrzeganie szeregu praw i wolności człowieka określonych i zagwarantowanych w Kartcie, takich jak m.in.:

poszanowanie godności, zakaz dyskryminacji, równość wobec prawa, równość kobiet i mężczyzn, ochronę danych osobowych, prawo do nauki i dostępu do kształcenia zawodowego i ustawicznego, prawo do podejmowania pracy i wykonywania swobodnie wybranego zawodu, prawo do odpowiednich warunków pracy, poszanowania życia prywatnego i rodzinnego etc.

Jakie są główne zasady równościowe i o co w nich chodzi? (5)

- **zgodność z Konwencją o prawach osób z niepełnosprawnościami (dalej: Konwencja)**

- chodzi o niedyskryminację, czyli o niewykluczanie osób z niepełnosprawnościami z żadnego z obszarów życia,
- Konwencja nakazuje zapewniać takim osobom równe szanse,
- oraz tworzyć ułatwienia i rozwiązania specjalnie dostosowane do indywidualnych potrzeb osób z różnymi rodzajami niepełnosprawności: **narządu ruchu, słuchu, wzroku, z niepełnosprawnością intelektualną, poznawczą.**

Jak przestrzegać zasad równości szans i niedyskryminacji – wskazówki dla pracodawcy, co należy robić:

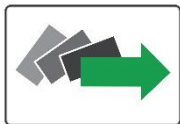
- warto wprowadzić politykę niedyskryminacyjną,
- szkolić pracowników i kierownictwo w zakresie równego traktowania i promocji różnorodności,
- monitorować procesy rekrutacji, wynagradzania, awansów pod kątem przejrzystości, równych szans i obiektywnych kryteriów,
- monitorować zatrudnienie odnośnie różnorodności pracowników – analiza statystyk dotyczących m.in. płci, wieku, niepełnosprawności,
- ankietować i zbierać opinie od pracowników na temat traktowania pracowników,
- reagować na incydenty naruszeń zasady równości i niedyskryminacji.

Jak przestrzegać zasad równości szans i niedyskryminacji – wskazówki dla pracowników:

- zapoznaj się z politykami i regulaminami dotyczącymi niedyskryminacji,
- zgłaszaj przełożonym/ kadrom przejawy dyskryminacji i nierównego traktowania,
- przestrzegaj zasad równych szans, unikaj stereotypowego podejścia w stosunku do współpracowników, bądź otwarty na różnorodność i szanuj innych,
- uczestnicz w szkoleniach z zakresu równości szans i niedyskryminacji,
- w sytuacji dyskryminacji innych osób-reaguj.

Przydatne dokumenty i materiały:

1. [Wytyczne dotyczące realizacji zasad równościowych w ramach funduszy unijnych na lata 2021-2027](#)
2. [Karta praw podstawowych Unii Europejskiej z dnia 26 października 2012r.](#)
3. [Wytyczne dotyczące zapewnienia poszanowania Karty praw podstawowych Unii Europejskiej przy wdrażaniu europejskich funduszy strukturalnych i inwestycyjnych" \(2016/C 269/01\)](#)
4. [Podręcznik wdrażania Karty praw podstawowych Unii Europejskiej w prawie i kształtowaniu polityki na szczeblu krajowym](#)
5. [Konwencja ONZ o prawach osób z niepełnosprawnościami – z dnia 13 grudnia 2006 r.](#)



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY
w WARSZAWIE

ul. Chłodna 52
00-872 Warszawa

tel.: 22 578 44 00
od godz. 8:00 do 15:00

wupwarszawa.praca.gov.pl